



## SEGUNDA SECCION

ORGANO DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO  
INDEPENDIENTE, LIBRE Y SOBERANO DE COAHUILA DE  
ZARAGOZA



# PERIODICO OFICIAL

TOMO CXXV

Saltillo, Coahuila, martes 27 de noviembre de 2018

número 95

REGISTRADO COMO ARTÍCULO DE SEGUNDA CLASE EL DÍA 7 DE DICIEMBRE DE 1921.  
FUNDADO EN EL AÑO DE 1860  
LAS LEYES, DECRETOS Y DEMÁS DISPOSICIONES SUPERIORES SON OBLIGATORIAS POR EL HECHO  
DE PUBLICARSE EN ESTE PERIÓDICO

**MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS**  
Gobernador del Estado de Coahuila de Zaragoza

**JOSÉ MARÍA FRAUSTRO SILLER**  
Secretario de Gobierno y Director del Periódico Oficial

**ROBERTO OROZCO AGUIRRE**  
Subdirector del Periódico Oficial

## I N D I C E

### PODER EJECUTIVO DEL ESTADO

GUÍA para identificar y prevenir conductas que puedan constituir conflicto de interés de los Servidores Públicos.	2
ACUERDO del municipio de Piedras Negras, Coahuila de Zaragoza que contiene el otorgamiento de diversos estímulos fiscales.	20
ACUERDO del municipio de Piedras Negras, Coahuila de Zaragoza que contiene la propuesta de confirmación e integración de Comité de Apoyo para la Adjudicación y Fallo de los Concursos de Obra Pública.	21
ACUERDO del Consejo General del Instituto Electoral de Coahuila, en cumplimiento a la sentencia 126/2018, de fecha 02 de octubre de 2018, pronunciada por el Tribunal Electoral del Estado de Coahuila de Zaragoza, dentro de los autos de los expedientes número 206/2018 y 207/2018 acumulados, mediante el cual se resuelve respecto del escrito de intención de la Organización de ciudadanos denominada por la Defensa de los Coahuilenses, A.C., para constituir un Partido Político Local en el Estado de Coahuila de Zaragoza.	22
ACUERDO del Consejo General del Instituto Electoral de Coahuila, relativo a la integración de las Comisiones y Comités del Máximo Órgano de Dirección de este Organismo Electoral.	33
ACUERDO del Consejo General del Instituto Electoral de Coahuila, por el cual se propone la designación de la persona que será Titular de la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral.	45
ACUERDO del Consejo General del Instituto Electoral de Coahuila, por el cual se propone la designación de la persona que será Titular de la Dirección Ejecutiva de Innovación Electoral.	57
ACUERDO del Consejo General del Instituto Electoral de Coahuila, por el cual se propone la designación de la persona que será Titular de la Dirección Ejecutiva de prerrogativas y Partidos Políticos.	69

ACUERDO del Consejo General del Instituto Electoral de Coahuila, por el cual se propone la designación de la persona que será Titular de la Unidad Técnica de Transparencia y Acceso a la Información. 81

ACUERDO del Consejo General del Instituto Electoral de Coahuila, por el cual se propone la designación de la persona que será Titular de la Oficialía Electoral. 93

---

---

Con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 18 Fracción XI, así como al Artículo 31 Fracción XXXI de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, la Lic. Teresa Guajardo Berlanga, Secretaria de Fiscalización y Rendición de Cuentas, tiene a bien emitir la:

## GUÍA PARA IDENTIFICAR Y PREVENIR CONDUCTAS QUE PUEDAN CONSTITUIR CONFLICTO DE INTERÉS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

### I. OBJETO

La presente guía establece un marco de referencia para la prevención del conflicto de intereses bajo el esquema de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, contribuyendo en el fomento de una cultura de transparencia, rendición de cuentas, legalidad, ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses.

### II. ALCANCE

Los servidores públicos de la Administración Pública Estatal y a la sociedad en general que quiera informarse y tener un rol activo en el mejoramiento de la función pública y en la prevención de conflicto de intereses.

### III. TERMINOS Y DEFINICIONES

- a) **Comité de Ética.**- Grupo colegiado que promueve la Integridad, prácticas éticas y buen gobierno de la Administración Pública Estatal;
- b) **Conflicto de Interés.**- La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios;
- c) **Dependencias:** Las secretarías del ramo que conforman la administración pública centralizada; conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza;
- d) **DNC:** Detección de necesidades de capacitación;
- e) **Entidades:** los organismos públicos descentralizados, los organismos públicos de participación ciudadana, las empresas de participación estatal, los fideicomisos públicos y demás de naturaleza análoga que conforman la administración pública paraestatal conforme lo establece la Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal del estado Coahuila de Zaragoza;
- f) **Ética:** Término relacionado con la conducta de los funcionarios que ocupan cargos públicos, que deben actuar conforme un patrón ético, mostrando valores y principios en el desempeño de la función que le fue conferida;
- g) **Integridad pública.**- Es el posicionamiento consistente y la adhesión a valores éticos comunes, así como al conjunto de principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados;
- h) **LGRA.**- Ley General de Responsabilidades Administrativas;
- i) **OCDE:** Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos;

- j) **SEFIRC:** Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas;
- k) **SFP:** Secretaría de la Función Pública;
- l) **SIDC:** Sistema Integral de la Dirección de Capacitación; y
- m) **SNA:** - Sistema Nacional Anticorrupción.

#### IV. MARCO JURÍDICO Y REFERENCIAS NORMATIVAS

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**- El Artículo 109 prevé que los servidores públicos deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

**Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza.**- El Artículo 160 Fracción III, establece que se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos, por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones de conformidad con la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás ordenamientos legales aplicables.

**Ley General de Responsabilidades Administrativas.**- Dentro del Capítulo II De las faltas administrativas graves de los servidores públicos, el Artículo 58 señala que incurre en actuación bajo Conflicto de Interés el servidor público que intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga Conflicto de Interés o impedimento legal.

**Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023.**- Dentro del Eje 1 "Integridad y Buen Gobierno" considera a la Integridad como uno de los pilares en el actuar de los servidores públicos de la Administración Pública Estatal.

**Decreto que crea el Código de Ética y Conducta para los servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Coahuila de Zaragoza.**- El cual establece los principios y valores a los cuales se apega el servidor público.

**Acuerdo que tiene por objeto emitir las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública Estatal, publicado en el Periódico Oficial Núm. 89 de fecha 6 de noviembre de 2018.**- Dentro del cual se señalan las reglas que rigen el actuar del servidor público en el quehacer gubernamental.

**Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para propiciar la Integridad a través de la conformación de los Comités de Ética en la Administración Pública Estatal, publicado en el Periódico Oficial Núm. 89 de fecha 6 de noviembre de 2018.**- El cual establece los lineamientos para la conformación de los Comités de Ética y las responsabilidades conferidas.

#### V. INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de contar con una administración pública más íntegra, eficiente y transparente, se establecen ordenamientos jurídicos alineados al SNA, que promueven una cultura de integridad en donde la conducta de los servidores públicos vaya alineada con el Código de Ética y Conducta para los servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Coahuila de Zaragoza.

Dentro de las facultades que establece el Reglamento de la SEFIRC, se confiere a la Coordinación General de Innovación Gubernamental, la responsabilidad de promover una cultura de Integridad en la Administración Pública Estatal y dar seguimiento a la implementación de un Programa de Integridad en las dependencias y entidades que la conforman.

Esta guía tiene el objeto de fomentar de una cultura de transparencia, rendición de cuentas, legalidad, ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés, que contribuya al mejoramiento de la función pública.

Los servidores públicos, como miembros de esta sociedad y como individuos cuentan con intereses personales. Un conflicto puede ocurrir cuando los intereses de un servidor público chocan o interfieren de alguna manera con los intereses y objetivos de la institución pública y así afectan indebidamente su trabajo y responsabilidades. Al resultado de lo anterior se le llama conflicto de interés.

El conflicto de interés es un fenómeno complejo que requiere ser atendido desde el lado de la prevención, educación y participación social.

Por ello el objetivo de la guía es facilitar la comprensión, identificación y el adecuado tratamiento de situaciones de conflicto de interés por medio de información y herramientas que el funcionario pueda aplicar en el desempeño de la función conferida.

## VI. ¿QUÉ ES UN CONFLICTO DE INTERÉS?

### 6.1 CONFORME A LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS.

El Artículo 3 Fracc. VI establece que es:

**"La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios"**

Es importante aclarar que un conflicto de interés puede ser positivo o negativo, sea para beneficiar a alguien cercano o para actuar en detrimento de otro. Un conflicto de interés no implica de facto una acción errónea o ilegal, pero debe ser propiamente identificado y tratado de manera transparente y efectiva.

Cuando un conflicto de interés se ignora, se actúa indebidamente y de manera deliberada sobre éste o influye en ciertas decisiones, las conductas o acciones (no el conflicto en sí), por lo que se pueden interpretar como ejercicio abusivo de funciones, tráfico de influencias o bien, derivar en otras conductas que violan la ley.

Todo servidor público deberá "excusarse de intervenir, por motivo de su encargo, en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte". Ver Anexo 1 Formato para informar sobre un posible conflicto de interés al superior jerárquico.

## 6.2 CONFORME LA OCDE

La definición de este organismo, por su alto grado de aceptación es usada a nivel internacional, aún y cuando no hay una definición general o única para el término.

La OCDE ofrece una definición que permite reconocer el fenómeno y distinguir tres diferentes tipos de conflictos:

### 6.2.1 Un conflicto de interés real.-

**“Implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un funcionario público, en el que el funcionario público tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales”.**

Ejemplo: El Sr. M, Director General del departamento X y ahora miembro de un comité de selección de su dependencia, acaba de enterarse que su sobrina política, Sra. A, está postulando por un empleo en el departamento Z y ella necesita el trabajo.

### 6.2.2 Un conflicto de interés aparente.-

**“Existe cuando pareciera que los intereses privados de un funcionario público son susceptibles de sospechas porque puede influir indebidamente en el desempeño de sus funciones aunque no sea el caso”.**

Ejemplo: La Sra. A es seleccionada para ocupar el cargo en el departamento X, mismo lugar del cual es Director General el Sr. M. No obstante, el funcionario, tío político, no participó en el comité de selección para el cargo.

### 6.2.3 Un conflicto de interés potencial.-

**“Surge cuando un funcionario público tiene intereses privados de naturaleza tal que puedan conducir a un conflicto en caso que, en un futuro, el funcionario sea implicado o tuviera que participar en responsabilidades oficiales relevantes”.**

Ejemplo: El Sr. M, Director General, está involucrado en procesos de adquisiciones de material. Al mismo tiempo, su familia considera adquirir una fábrica de ese tipo de materiales. La familia aún no tiene propiedad de esa empresa ni la intención de participar en una licitación para el departamento X. Pero en un futuro podría presentarse un conflicto de interés.

Cabe mencionar que la OCDE cuando se refiere a "conflicto de interés" su definición se apega al tipo "real," es decir, "un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un funcionario público, en el que el administrativo o empleado tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales"



Figura 1. Conflicto de Interés

## VII. IMPLICACIONES DE FALTAS ADMINISTRATIVAS

El conflicto de interés es una situación en la que se encuentra o puede encontrarse un servidor público, sin embargo es importante aclarar que esto no implica una falta administrativa o delito por sí mismo.

Lo que puede derivar en responsabilidad administrativa es no atender dicha problemática (identificarlo, informarlo, excusarse, etc.) y de ello pueden surgir otras conductas como la corrupción, ejercicio abusivo de funciones o tráfico de influencias.

En el caso de la corrupción, generalmente requiere un acuerdo entre al menos dos socios y algún pago, soborno o ventaja de algún tipo.

En cambio, un conflicto de interés surge cuando una persona puede tener la oportunidad de anteponer sus intereses privados a sus deberes profesionales. Es decir, un conflicto de interés tiene el potencial de volverse un acto de corrupción.

Es importante comentar que la OCDE, dentro de su definición de conflicto de interés, señala que cuando la labor de un funcionario se ha visto comprometida por sus intereses personales, es decir que un conflicto de interés generó un acto de corrupción, ese comportamiento ya no debe ser llamado como conflicto de interés.

Los conflictos de interés al no ser atendidos pueden generar actos de corrupción configurándose en ejercicio abusivo de funciones, tráfico de influencias u otros tipos de corrupción.

Igualmente, es común que el conflicto de interés sea confundido con otro tipo de conductas, como tráfico de influencias o ejercicio abusivo de funciones. A continuación, se presenta una tabla para facilitar la diferenciación del conflicto de interés de otras conductas.

Tabla 1. Conflicto de Interés y otras conductas

Conducta	Definición
<b>Conflicto de Interés</b>	<p><b>LGRA.- Artículo 3 Fracc VI:</b></p> <p>"Existirá un conflicto de interés con la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios".</p>
<b>Utilización indebida de Información</b>	<p><b>LGRA.- Artículo 55.</b></p> <p>"Incurrirá en utilización indebida de información el servidor público que adquiriera para sí o para las personas a que se refiere el Artículo 52 de esta Ley, bienes inmuebles, muebles y valores que pudieren incrementar su valor o, en general, que mejoren sus condiciones, así como obtener cualquier ventaja o beneficio privado, como resultado de información privilegiada de la cual haya tenido conocimiento".</p>
<b>Abuso de funciones</b>	<p><b>LGRA.-Artículo 57.</b> "Incurrirá en abuso de funciones el servidor público que ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga, para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para las personas a las que se refiere el Artículo 52 de esta Ley o para causar perjuicio a alguna persona o al servicio público".</p> <p><b>Código Penal del Estado de Coahuila de Zaragoza.- Artículo 440 (Otorgamiento de cargo, empleo o comisión oficial, celebración de contrato a sabiendas de que no se prestarán o cumplirán, omisión de denuncia, y abuso de funciones).</b></p> <p>Los delitos a que se refiere este Artículo son los siguientes:</p> <p>IV. Abuso de funciones.- Se impondrá de tres a ocho años de prisión y de mil a dos mil días multa, al servidor público que ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga, mediante las que induzca actos arbitrarios que generen un beneficio para sí o para las personas a las que se refiere el párrafo segundo del Artículo 452 de este código.</p> <p><b>Artículo 293 (Obtención de beneficios por tráfico de influencias).</b></p> <p>"Se equipara al delito de fraude y se impondrá de dos a siete años de prisión y de cuatrocientos a cuatro mil días multa, a quien valiéndose del cargo que ocupe en una dependencia oficial estatal o municipal o en cualquier agrupación de carácter sindical o social, o aduciendo relaciones, reales o supuestas, con funcionarios de una dependencia oficial o con los dirigentes de algún sindicato</p>

	o agrupación social, obtenga dinero, valores, dádivas, obsequios o cualquier otro beneficio económico, a cambio de prometer, gestionar o proporcionar un trabajo, un ascenso o un aumento de salario en los mismos".
--	--

Es importante aclarar que un conflicto de interés puede generar un tráfico de influencias, pero el tráfico de influencias no siempre se genera a partir de un conflicto de interés.

#### VIII. ¿CÓMO IDENTIFICAR UNA SITUACIÓN QUE PUEDE CONSTITUIR UN CONFLICTO DE INTERÉS?

El conflicto de interés es un fenómeno complejo, difícil de medir y de interpretar. Estas características hacen que su regulación sea un reto para las instituciones públicas.

La manera más económica y sostenible para vigilar el comportamiento de los servidores públicos con respecto al conflicto de interés es articular una serie de medidas que atiendan el problema desde una perspectiva de **educación, prevención y considerando sus dimensiones colectivas e individuales.**

Esta perspectiva obliga a la participación de los funcionarios y en general de la sociedad civil en la detección del conflicto de interés y así poder tomar las medidas necesarias.

En la presente guía se proponen cuatro métodos que pueden ayudar en su identificación:

**Tabla 2. Métodos para identificar un conflicto de Interés.**

METODO	DESCRIPCION
<b>Definiciones</b>	Usar las definiciones presentes en las normas y en la literatura para identificar un conflicto de interés.
<b>Zonas de riesgo</b>	Identificar zonas de riesgo de un posible conflicto de interés en los procesos laborales de la entidad.
<b>Cuestionarios y formularios</b>	Preguntas cuyas respuestas permiten identificar conflictos de interés y zonas de riesgo dentro de la dependencia y sus áreas.
<b>Declaraciones</b>	Las declaraciones de intereses por parte de los funcionarios constituyen un soporte para la dependencia y sus áreas.

#### 8.1 DEFINICIONES

El uso de definiciones puede funcionar como una pauta o guía para comparar la situación a la que se enfrenta una persona o servidor público con el marco jurídico vigente. De igual manera

permite delimitar las actuaciones de los funcionarios públicos cuando se enfrenten a una posible situación de conflicto de interés y las acciones que debe seguir para evitarlo.

A lo largo del presente documento se han presentado varias definiciones de conflicto de interés que por su nivel de uso las que se presentan se consideran relevantes para la labor del servidor público.

**Tabla 3.- Definiciones enunciativas de conflicto de interés.**

FUENTE	ARTICULO	DESCRIPCION
LGRA	Artículo 3, Fracc. VI	"La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios".
	Artículo 58	"Incorre en actuación bajo Conflicto de Interés el servidor público que intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga Conflicto de Interés o impedimento legal".
OCDE		"Aquella Situación que confronta las obligaciones derivadas del servicio público con intereses privados de los funcionarios que pueden influir indebidamente en la ejecución de sus atribuciones y responsabilidades".

**8.2 ZONAS DE RIESGO**

Este método sirve para establecer medidas preventivas en los puntos de riesgo en los que se puede generar un conflicto de interés. El identificar ciertos indicadores permite llevar a cabo un primer nivel de control para disipar las dudas o confirmar la posibilidad de la existencia de una probable situación de riesgo.

En todas las áreas de la administración pública existen procesos en los cuales se pueden encontrar puntos de riesgo. Por ello, es importante tomar en cuenta un mapa general de procesos laborales de la dependencia y entidad en cuestión, que son susceptibles a generar situaciones o comportamientos irregulares, es decir, posibles riesgos a la integridad, imparcialidad y objetividad de los funcionarios al realizar sus actividades.

A continuación, se presenta un esquema para facilitar la identificación de los procesos laborales susceptibles a un posible conflicto de interés, considerando todos aquellos servicios cuya prestación genera una obligación de pago para las dependencias o entidades.

**Tabla 4. Procesos laborales susceptibles a un posible conflicto de interés**

PROCESO	DESCRIPCION
Adquisiciones	Todos aquellos servicios cuya prestación genera una obligación de pago para las dependencias o entidades.
Obra Pública	Los relacionados con la creación, mantenimiento y destrucción de construcciones.
Recursos Financieros	El uso del dinero disponible para ser gastado en forma de efectivo, valores líquidos y líneas de crédito.
Recursos Humanos	El reclutamiento, capacitación y pago de salario del personal.
Recursos Materiales	La administración y distribución de bienes, insumos y servicios, así como el manejo de almacenes a nivel general.
Tecnologías de información	Los dispositivos tecnológicos que permiten producir, almacenar y transmitir datos entre sistemas de información que cuentan con protocolos comunes.
Transparencia	Las acciones enfocadas en permitir y garantizar el acceso a la información pública.
Auditoría	Las actividades independientes, objetivas y sistemáticas que tienen el propósito de evaluar la actuación y el resultado de las entidades.
Control Interno	Las acciones encaminadas a proporcionar un grado de seguridad razonable en la consecución de los objetivos y metas de la institución.

Fuente: Auditoría Superior de la Federación

En cualquiera de las áreas de labores de las instituciones gubernamentales y sus procesos, los funcionarios pueden encontrarse ante una situación que podría conducir a un conflicto de interés, cuando al realizar sus actividades atiendan o se relacionen con:

- Un familiar o amigo cercano
- Una organización, sociedad o asociación a la cual pertenecieron o continúan siendo miembros
- Una persona perteneciente a su comunidad
- Una persona u organismo con el que:
  - a) Tiene algún tipo de obligación legal o profesional;
  - b) Comparte una propiedad, negocio o cuestiones similares;
  - c) Tiene alguna deuda; y/o
  - d) Ha trabajado previamente o continúa trabajando.

También un funcionario es susceptible de tener un conflicto de interés cuando la persona beneficiada le ofrece ciertas dádivas y el primero las acepta. Estas pueden consistir en:

- Regalos;
- Invitación a desayunar, comer, cenar;

- Invitación a un evento deportivo, de espectáculos, y/o
- Cualquier otro beneficio incluyendo dinero.

Dichos elementos pueden influenciar las decisiones del funcionario público dentro o fuera de su ámbito laboral.

Respecto a los funcionarios relacionados a contrataciones públicas, otorgamiento y proroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones además de lo señalado en la presente guía se estarán a lo dispuesto en los lineamientos, reglas, protocolos y normatividad de la materia.

**8.3 CUESTIONARIOS Y FORMULARIOS**

Organismos internacionales como la misma OCDE han recomendado el uso de cuestionarios y formularios como métodos de detección de situaciones de conflicto de interés.

Muchas veces las situaciones de conflicto no son obvias o están ocultas a simple vista, así que la respuesta a ciertas preguntas genéricas o abiertas puede dar pistas de la existencia de dicha situación.

A continuación se presentan dos preguntas con sus respuestas que pueden ser usadas por un funcionario para encontrar elementos que podrían constituir un conflicto de interés

**Tabla 5. Preguntas que pueden ayudar en la detección de un conflicto de interés.**

PREGUNTA	LA RESPUESTA DEBE CONTENER ESTOS DETALLES
<b>Pregunta 1.</b> ¿Qué responsabilidades tiene el servidor público en cuestión?	(Cargo, responsabilidades, información que maneja, procesos de los que se encarga, personas a su cargo, etc.).
<b>Pregunta 2.</b> ¿El funcionario público tiene intereses privados/familiares/de negocios relevantes relacionados con dichas responsabilidades en el campo de su trabajo?	(Algún tipo de interés personal, familiar, mercantil o de otra índole que pueda interferir con su trabajo).

*Fuente Secretaría de la Función Pública (SFP)*

En caso de que un funcionario responda positivamente a la segunda pregunta, se puede y debe actuar conforme a la LGRA Artículo 58 de acuerdo a la Tabla 8. Acciones ante un conflicto de interés de la presente guía.

Tabla 6. Tipos de Respuesta

Tipo de conflicto de interés	Tipo general de respuesta	Ejemplo
<b>Conflicto de Interés real</b>	Si, el funcionario tiene un interés personal, familiar, mercantil o de otra índole relevante relacionado con su trabajo que podría afectar la imparcialidad con que desempeña sus responsabilidades.	La Sra. Z que se desempeña en la administración pública, formará parte del jurado para seleccionar a la empresa que provea de servicios de telefonía y comunicaciones a su dependencia. Su prima, la Sra. M es socia de una de las cinco empresas licitantes.
<b>Conflicto de Interés aparente</b>	Parecería que el funcionario público tiene un conflicto de interés relevante relacionado con su trabajo.	La Sra. Z lleva seis años trabajando en una institución pública en el área de Recursos Materiales. Recientemente se concursó una plaza en el área de Obras Públicas y su primo, el Sr. L, concursó y resultó seleccionado para el puesto. La Sra. Z no participó en el proceso de selección ni está dentro de sus competencias contratar a personal, pero es allegada a todos sus compañeros de trabajo, incluyendo al personal de Recursos Humanos.
<b>Conflicto de interés potencial</b>	Hasta el momento el funcionario público no tiene un interés relevante relacionado con su trabajo, pero en el futuro, dadas ciertas circunstancias, se podría presentar un conflicto de interés.	El Sr. L acaba de ser contratado en el área de Obras Públicas de una dependencia de gobierno. En la actualidad no está a cargo de participar en comités de selección o jurados. Tiene muchos amigos que trabajan en una constructora que en ocasiones gana ciertas licitaciones de la dependencia. Si asciende de puesto en un futuro, dentro de sus responsabilidades estará la de participar en comités de selección de licitaciones.

*Fuente Secretaría de la Función Pública (SFP)*

Igualmente, es posible elaborar cuestionarios para detectar conflictos de interés en las zonas de riesgo. Como ya se ha expuesto, las zonas de riesgo son las áreas dentro de la dependencia que cuentan con procesos, condiciones o incentivos para la generación de una situación de conflicto de interés.

A continuación, se muestra un catálogo general de preguntas para que, con base en la característica del área o proceso laboral, se analice el grado de riesgo y así se tomen las medidas necesarias para mitigar las posibilidades de que se presente un conflicto de interés.

**Tabla 7. Análisis de Riesgo de las Áreas**

Ejemplo de Formulario de Medición de Zonas de Riesgo		
Procesos susceptibles	Actividad de riesgo	Preguntas a considerar
Adquisiciones, Recursos Humanos, Recursos Financieros	Contratación de personal externo a la dependencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se cuentan con políticas de contratación?</li> <li>• ¿Existen protocolos de selección de proveedor?</li> <li>• ¿Hay lineamientos claros para evaluar su permanencia y desempeño?</li> </ul>
Adquisiciones, Obra Pública, Recursos Materiales	Elaboración y firma de contratos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Hay protocolos para que cualquier funcionario que intervenga con la preparación, negociación, administración y aplicación de un contrato pueda reportar encontrarse en una situación de conflicto de interés?</li> <li>• ¿Existen protocolos para actuar en caso de que el funcionario responsable del contrato se encuentre en una situación de conflicto de interés?</li> <li>• ¿Hay medidas para renegociar o cancelar un contrato que se encuentre comprometido por una situación de conflicto de interés?</li> </ul>
Transparencia, Tecnologías de Información	Información sensible	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existen políticas y procedimientos para el uso correcto y confidencial de la información?</li> <li>• ¿La gente a cargo de las áreas es consciente de dicha regulación?</li> </ul>
Adquisiciones, Obra Pública, Recursos Financieros, Recursos Materiales, Recursos Humanos.	Toma de decisiones relativas a recursos, estrategias, contrataciones o legales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se cuenta con medidas para que cualquier funcionario que intervenga con el proceso de toma de decisiones reporte el encontrarse en una situación de conflicto de interés?</li> <li>• ¿Hay protocolos para actuar en caso de que el funcionario responsable de la toma de decisiones se encuentre en una situación de conflicto de interés?</li> <li>• ¿Hay procedimientos para revisar o cancelar una toma de decisión que se encontró comprometida por una situación de conflicto de interés?</li> </ul>
Todos los procesos	Áreas de asesoría	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existen medidas para que cualquier funcionario que intervenga en el proceso de toma de decisiones reporte el encontrarse en una situación de conflicto de interés?</li> <li>• ¿Hay protocolos para actuar en caso de que el funcionario responsable de la asesoría se encuentre en una situación de conflicto de interés?</li> </ul>
Todos los procesos	Regalos, dádivas o invitaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se cuenta con pautas para actuar en caso de recibir regalos u otro tipo de beneficios por parte de terceros?</li> </ul>

Todos los procesos	Actividades concurrentes del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existen preceptos para regular el tipo de actividades que el funcionario puede hacer al mismo tiempo que su trabajo en la institución?</li> <li>• ¿Hay criterios para que el funcionario acepte una responsabilidad o puesto en una organización no gubernamental, agrupación política o cualquier organización cuya acción pueda ser sensible a la dependencia o entidad pública?</li> </ul>
--------------------	---------------------------------------	---

*Fuente: Información de la OCDE*

#### 8.4 DECLARACIÓN DE INTERESES

Las declaraciones o constancias de intereses son formatos administrativos que las dependencias y entidades pueden usar antes de un procedimiento o en cualquier momento. Estos formatos tienen el objetivo de apoyar en la prevención y detección de conflictos de interés, además de ser una herramienta útil para generar transparencia y rendición de cuentas en la labor del funcionario público.

También estos formatos permiten identificar activos e intereses relevantes que podrían generar una situación de conflicto de interés, por lo que se recomienda su llenado periódico para después facilitar su comparación y detección de situaciones anómalas.

Los servidores públicos de la Administración Pública Estatal, están obligados a presentar la declaración de posible conflicto de interés al iniciar o concluir un cargo, así como de manera anual, o en cualquier momento en que el servidor público considere pudiera ocurrir un posible conflicto de interés en su responsabilidad. Dicha declaración se realiza en el apartado correspondiente de la Declaración de Situación Patrimonial en [www.declaranetcoahuila.gob.mx](http://www.declaranetcoahuila.gob.mx) (Anexo 2. apartado de declaración de posible conflicto de interés).

Por ejemplo, pregunta si la persona servidora pública, su cónyuge, concubina o concubinario y dependientes económicos cuentan con deudas, propiedades inmobiliarias, activos o un puesto o cargo en asociaciones o compañías; así como información sobre el empleo que mantienen en la actualidad su cónyuge o dependientes.

La LGRA Artículo 49, Fracción IV establece como falta no grave "Presentar en tiempo y forma las declaraciones de situación patrimonial y de intereses, en los términos establecidos por esta Ley", lo que tiene como consecuencia la imposición de sanciones administrativas, de conformidad a lo previsto en la propia ley y pueden derivar en la destitución del cargo del servidor público.

#### IX. ¿QUÉ SE DEBE HACER ANTE UNA SITUACIÓN QUE PUEDE CONSTITUIR UN CONFLICTO DE INTERÉS?

Es importante recordar que la existencia de un conflicto de interés no es ilegal en sí misma. Lo que se haga al respecto o deje de hacer es lo que puede derivar en algo ilegal o responsabilidad administrativa.

**9.1 ¿QUÉ DEBE HACER UN SERVIDOR PÚBLICO EN CONFLICTO DE INTERÉS?**

En el caso de que un servidor público se encuentre en una situación de esta naturaleza tiene que actuar con base en la LGRA Artículo 58 que señala:

**"Al tener conocimiento de los asuntos mencionados en el párrafo anterior, el servidor público informará tal situación al jefe inmediato o al órgano que determine las disposiciones aplicables de los entes públicos, solicitando sea excusado de participar en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de los mismos".**

Referencia: Anexo 1 Formato para Informar sobre un posible conflicto de interés al superior jerárquico.

**9.2 ¿QUE SE DEBE HACER SI SE DETECTA QUE OTRO SERVIDOR PÚBLICO PUEDE ESTAR EN UN CONFLICTO DE INTERÉS?**

Para denunciar sobre un conflicto de interés y en general cualquier incumplimiento al Código de Ética y Conducta para los servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Coahuila de Zaragoza, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública Estatal y al Código de Conducta de una dependencia o entidad, se podrá presentar denuncia ante el Comité de Ética y/o en su caso al Órgano Interno de Control.

Es importante resaltar que de conformidad a lo establecido en la LGRA las denuncias podrán ser anónimas y se procederá conforme a lo establecido en la Ley antes mencionada.

**9.3 ¿QUÉ DEBE HACER EL SUPERIOR JERÁRQUICO?**

Conforme al Acuerdo que tiene por objeto emitir las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública Estatal, en el cual se señala que la regla de Actuación Pública se vulnera al **"dejar de establecer las medidas correspondientes, al momento de ser informado por escrito por parte de un subalterno, sobre una posible situación de riesgo o de conflicto de interés"**.

En caso de que el superior jerárquico se entere por cualquier medio de que una de las personas servidoras públicas bajo su mando se encuentra en una situación de conflicto de interés real, potencial o aparente.

A continuación se mencionan las acciones por el superior jerárquico:

**Tabla 8. Acciones ante un conflicto de interés**

CONFLICTO DE INTERÉS	ACCIONES
REAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar los hechos para aclarar la situación;</li> <li>• Excluir o separar a la persona en cuestión del procedimiento;</li> <li>• Cambiar el reparto de funciones y responsabilidades del personal;</li> <li>• Cancelar, en última instancia, el procedimiento; y/o</li> <li>• Sugerir que se venda el negocio, acciones o propiedades.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialogar con el empleado en cuestión;</li> </ul>

APARENTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerar hacer alguna aclaración o declaración pública para evitar malentendidos;</li> <li>• Mitigar las circunstancias que puede conllevar al conflicto de interés real; y/o</li> <li>• Anular el procedimiento en riesgo de generar un conflicto de interés real.</li> </ul>
POTENCIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisar con mecanismos de monitoreo y auditorías constantes para detectar el momento en que el conflicto de interés por algún cambio de contexto o circunstancia del funcionario, se vuelva uno real.</li> </ul>

En el caso de detectar algún conflicto de interés potencial o aparente el tratamiento de los casos debe ser diferente. Es importante detectar y atender un conflicto de interés aparente debido a que puede dañar la imagen y legitimidad de la institución pública y del funcionario por igual.

La LGRA contempla dentro del Artículo 68 **"Será obligación del jefe inmediato determinar y comunicarle al servidor público, a más tardar 48 horas antes del plazo establecido para atender el asunto en cuestión, los casos en que no sea posible abstenerse de intervenir en los asuntos, así como establecer instrucciones por escrito para la atención, tramitación o resolución imparcial y objetiva de dichos asuntos"**.

La naturaleza variable y humana de los intereses hace que los conflictos de interés sean cambiantes a través del tiempo, lo que los hace un fenómeno difícil de supervisar.

Podría darse el caso, por ejemplo, de que al comienzo del proceso de contratación pública, uno de los funcionarios encargados de la contratación no tuviera ningún conflicto de interés, ni real, ni aparente, ni potencial. Sin embargo, durante el proceso las circunstancias cambian y es posible que a dicho funcionario o a un miembro de su familia lo contrate uno de los licitadores potenciales y así se crean las condiciones para un conflicto de interés.

Por lo anterior, es importante se haga un seguimiento constante y se actualicen adecuadamente las declaraciones de conflicto de interés o constancias de intereses.

#### X. CASOS DE ESTUDIO

Con la finalidad de que los servidores públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal reconozcan las situaciones de conflicto de interés en términos cotidianos, la SEFIRC, a través de la plataforma SIDC <http://capacitacion.sefircoahuila.gob.mx/>, realiza de manera periódica la aplicación de casos de situaciones cotidianas que permitan detectar la necesidad de reforzar la capacitación en los temas relacionados al conflicto de interés.

Con el objetivo de realizar la DNC en las diferentes dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, la SEFIRC lleva a cabo la aplicación de la Encuesta DNC, la cual está comprendida por tres cuestionarios: DNC General y DNC Evaluación de Integridad dirigida a todos los servidores públicos de la Administración Pública Estatal, así como la DNC Directiva dirigida a los servidores públicos que tienen personal a cargo.

La DNC Evaluación de Integridad, está basada en el SNA, el cual es un cuestionario que se conforma por casos supuestos en los que cada servidor público da una respuesta de atención, con el objetivo de llevar a cabo capacitaciones en materia de la LGRA a los servidores públicos que lo requieran.

Con los resultados que se obtienen del proceso de la detección de necesidades de capacitación a través de la aplicación de estos tres cuestionarios, se elaboran los Programas Internos de Capacitación en cada dependencia y entidad, de una manera enfocada y objetiva.

Coshulla de Zaragoza, a 22 de noviembre de dos mil dieciocho.

**LIC. TERESA GUAJARDO BERLANGA**  
**SECRETARIA DE FISCALIZACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS**  
**(RÚBRICA)**

**ANEXO 1**  
**FORMATO PARA INFORMAR UN POSIBLE CONFLICTO DE INTERÉS AL**  
**SUPERIOR JERÁRQUICO**

(Lugar) a (día de mes de año)  
**Asunto:** Se informa sobre conflicto de interés

(Nombre del Superior jerárquico)  
(Puesto)  
Presente

De conformidad al Artículo 58, párrafo segundo de la Ley General de Responsabilidades, me permito hacer de su conocimiento que el suscrito tiene dentro de sus atribuciones la de\_\_\_\_\_.

En el ejercicio de dichas atribuciones, considero que puedo encontrarme en una situación de posible conflicto de interés, toda vez que la imparcialidad con que desempeño mi empleo podría verse afectada por la relación que guardo con (una persona, empresa) que (participa en un procedimiento, labora en la misma dependencia, etc.).

En particular, (el suscrito, mi cónyuge, parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte) tiene una relación (personal, familiar, de negocios) con la persona (física, moral) de nombre\_\_\_\_\_ siendo que (él /ella/ uno de sus accionistas)es(mi, su)(socio, primo, amigo, etc.)

Por lo anterior, en cumplimiento a lo previsto por la Ley referida, me permito solicitar sus instrucciones sobre la atención, tramitación y resolución que deba dar a los asuntos que involucren a la(s) persona(s) referida(s), o bien, autorizarme para abstenerme de intervenir en ellos.

Agradeciendo su atención, reciba un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**

**(Cargo del servidor público firmante)**  
**(Nombre y firma)**

**C.c.p.**

### ANEXO 2 DECLARACIÓN DE INTERÉS

